

Rapporti di collaborazione post Dlgs. 81/2015

PREMESSA: la legge 10.12.2014, n. 183, che contiene “**deleghe al Governo** in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, nell'ambito di quel pacchetto di riforme comunemente noto come **Jobs Act**, all'articolo 1, co. 7, dispone che, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di **riordinare i contratti di lavoro vigenti** per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge (avvenuta il 16.12.2014), uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un **testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro**, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:

a) **individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti**, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

b) **promuovere**, in coerenza con le indicazioni europee, il **contratto a tempo indeterminato** come **forma comune di contratto di lavoro** rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;

i) **abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato**, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative.

In adempimento a quanto sopra è stato quindi emanato il decreto legislativo 15.6.2015, n. 81, che, negli articoli 2, 52 e 54, detta la **nuova disciplina dei rapporti di collaborazione**, che viene quindi di seguito esposta. La nuova disposizione è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale, e quindi il 25.6.2015.

LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO: con una norma di portata generale, anzitutto si prevede che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1, DLgs. 15.6.2015, n. 81).

SUPERAMENTO DEL CONTRATTO A PROGETTO: le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del DLgs. 10.9.2003, n. 276, sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la **regolazione dei contratti già in atto** alla data di entrata in vigore del nuovo decreto legislativo. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile: secondo tale norma, si osservano le disposizioni del capo I del medesimo codice (relativo alle controversie individuali di lavoro), nelle controversie che riguardano "altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato" (art. 52, DLgs. 15.6.2015, n. 81).

Articoli del <u>decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276</u>, che vengono abrogati (si tratta del TITOLO VII Tipologie contrattuali a progetto e occasionali - CAPO I Lavoro a progetto e lavoro occasionale)	
Articolo	Contenuto
61	Definizione e campo di applicazione
62	Forma
63	Corrispettivo
64	Obbligo di riservatezza
65	Invenzioni del collaboratore a progetto
66	Altri diritti del collaboratore a progetto
67	Estinzione del contratto e preavviso
68	Rinunzie e transazioni
69	Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto
69-bis	Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo

COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE: a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione:

- a) che si concretano in **prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative;**
- b) e **le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente** anche con riferimento ai **tempi** e al **luogo di lavoro** (art. 2, DLgs. 15.6.2015, n. 81).

ECCEZIONI: la disposizione di cui sopra – secondo si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro - **non trova applicazione** con riferimento:

- a) alle **collaborazioni** per le quali gli **accordi collettivi nazionali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono **discipline specifiche** riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle **particolari esigenze produttive ed organizzative** del relativo settore;
- b) alle **collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali** per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi **albi professionali**;
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai **componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società** e dai **partecipanti a collegi e commissioni**;
- d) alle **collaborazioni rese a fini istituzionali** in favore delle **associazioni e società sportive** dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal **CONI**, come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27.12.2002, n. 289 (art. 2, co. 2, DLgs. 15.6.2015, n. 81).

COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE: un'altra possibile esenzione dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato è rappresentata dal fatto che le **parti** possono richiedere alle **commissioni di certificazione** di cui all'articolo 76 del DLgs. 10.9.2003, n. 276, la **certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al co. 1:** il lavoratore può farsi **assistere** da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o un consulente del lavoro (art. 2, co. 3, DLgs. 15.6.2015, n. 81).

CHIARIMENTI DELLA FONDAZIONE STUDI CDL: in relazione alle novità introdotte dal DLgs. 15.6.2015, n. 81, la Fondazione Studi del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro ha precisato quanto segue:

a) a partire dal 25.6.2015 i **nuovi rapporti** non dovranno più essere formalizzati come contratti a progetto ma semplicemente come **collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 c.p.c.** (quindi senza progetto e senza necessità di un termine finale);

b) per i **contratti a progetto già in essere** è consentita la **proroga**, se funzionale alla realizzazione del progetto, tale da estendere il contratto anche oltre l'entrata in vigore del decreto; in alternativa, si potrà concludere il contratto a progetto in scadenza per poi stipulare, con il medesimo lavoratore, un **nuovo contratto di collaborazione** coordinata e continuativa come consentito dalle nuove regole;

c) il contratto a progetto prorogato o il nuovo contratto di collaborazione effettuato nel corso del 2015, qualora si estendessero **oltre l'1.1.2016**, dovranno rispettare anche i requisiti indicati nell'art. 2, co. 1 del decreto (oltre a quelli dell'art. 2094 c.c.), per non incorrere nell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato;

d) al rapporto di collaborazione continuativa si applicherà la disciplina del lavoro subordinato se la **prestazione** sarà "esclusivamente **personale**" e se le **modalità di esecuzione** saranno **organizzate dal committente** anche con riferimento ai "**tempi e al luogo di lavoro**";

e) più significativo è il richiamo alle "**modalità di esecuzione**" delle prestazioni che nel lavoro autonomo - al di là del naturale coordinamento tra le parti - non possono essere organizzate dal committente specie per quel che concerne i tempi e il luogo di lavoro: quindi, l'organizzazione dei tempi e del luogo di lavoro che in passato era indice sintomatico della subordinazione, con le nuove disposizioni, se riscontrata, fa scattare le medesime tutele dei lavoratori subordinati;

f) la nuova tutela stabilita dall'articolo 2 trova applicazione anche alle forme di collaborazione svolte da **titolari di partita iva** (salve le esclusioni previste);

g) quindi, possono essere ragionevolmente escluse dalla nuova disciplina quelle **collaborazioni** che per le loro caratteristiche risultano **estranee** (sotto un profilo sostanziale e non solo formale) **alla organizzazione aziendale**: resta fermo che queste ultime collaborazioni autonome per essere considerate legittime devono rispettare anche i tradizionali requisiti previsti dall'art. 2094 c.c.

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI: fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al co. 1 (applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro) non trova applicazione nei loro confronti; **dal 1° gennaio 2017** è comunque fatto **divieto** alle **pubbliche amministrazioni** di **stipulare** le **collaborazioni** di cui sopra (art. 2, co. 4, DLgs. 15.6.2015, n. 81).

STABILIZZAZIONE DEI CO.CO.CO. E DEI TITOLARI DI PARTITA IVA: al fine di promuovere la **stabilizzazione dell'occupazione** mediante il ricorso a **contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato** nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i **datori di lavoro privati** che procedano alla **assunzione** con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato** di **soggetti**:

1) **già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto;**

2) e di soggetti **titolari di partita IVA** con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo;

godono degli **effetti** di cui al co. 2 (**estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali**) a condizione che:

a) i **lavoratori interessati** alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, **atti di conciliazione** in una delle sedi di cui all'articolo 2113, co. 4, del codice civile (**sede sindacale o DTL**) o avanti alle **commissioni di certificazione**;

b) nei **12 mesi** successivi alle assunzioni a tempo indeterminato, i datori di lavoro **non recedano dal rapporto** di lavoro, **salvo** che per **giusta causa** ovvero per **giustificato motivo soggettivo**, quindi solamente per motivi disciplinari (art. 54, co. 1, DLgs. 15.6.2015, n. 81).

EFFETTI DELLA STABILIZZAZIONE: l'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al co. 1, lettere a) (sottoscrizione di atti di conciliazione), e b) (impegno a non licenziare per 12 mesi, salvo motivi disciplinari), comporta l'**estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali** connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti **salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione** (art. 54, co. 2, DLgs. 15.6.2015, n. 81).